

этапы, можно установить, каковы были аттракторы, обусловившие выбор одного из возможных вариантов дальнейшего развития. Проблема состоит в том, чтобы действовать, сохраняя духовные завоевания прошлого и выдвигая их в основу культурного развития, прогнозируя способы реорганизации духовных систем для перевода их в новое устойчивое состояние.

Литература

1. Шпенглер О. Закат Европы. М.: Мысль, 1993 .
2. Льюис Р.Д. Деловые культуры в международном бизнесе. От столкновения к взаимопониманию. М.: Дело, 2001, с. 85-100.
3. Гачев Г. Космо-психо-логос: Национальные образы мира. М.: Академический Проект, 2007, с. 173.
4. Бердяев Н.А. Время и вечность// На переломе. Философские дискуссии 1929-х годов: Философия и мировоззрение. И.: Политиздат, 1990, с.402-410.
5. См.: Артемов В. А. Социальное время: прикладные и теоритические аспекты исследования. Ч. 1: Предыстория и 1920-1930 гг. Новосибирск: ИЭОПП СО РАН, 2004, с.44-73.
5. Артемов В.Д., Новохацкая О.В. Эмпирические исследования затрат времени в СССР (1920-1930-е гг.)// Социологические исследования, 2008, №4, с.92-104.
6. Бауман З. Будущего не существует // Огонек, 2011, № 19.

Бурлуцкая М.Г., Харченко В.С.,
г. Екатеринбург

МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ ОН-ЛАЙН ИНТЕРВЬЮ: ОПЫТ ИССЛЕДОВАНИЯ ТРУДОВЫХ БИОГРАФИЙ ФРИЛАНСЕРОВ

Фриланс – модель найма, распространившаяся за последнее десятилетие, и распространение ее тесно связано с несколькими трендами информационного общества. Именно развитие информационно-коммуникационных технологий дает возможность организациям и фирмам нанимать не-штатных, временных работников, общаясь при этом с ними удаленно фактически в реальном времени. С другой стороны, возможность организации виртуальных рабочих мест, а также небольших (посильных для работника) трат на организацию рабочего места, средств труда, дает возможность работнику быть независимым от организации, полностью уходить на самостоятельную работу на несколько заказчиков сразу.

Таким образом, тема фриланса тесно связана с интернет-технологиями, поэтому вполне закономерно в нашем исследовании¹ фрилансеров он-лайн интервью стало одним из основных методов сбора информации. Использование он-лайн интервью показалось нам адекватным для сбора данных у людей, которые постоянно пользуются интернет, организуют всю свою работу при помощи цифровых технологий – для это и доступно, и понятно, и легко.

Стратегия исследования – восходящая; мы начали со сбора эмпирических данных, на основе которых будем выстраивать концепт фриланса как новой формы наемного труда. Основными методами сбора данных были определены – кейс-стади, анализ личных документов и интервью – личные и биографическое интервью. Проведение именно он-лайн интервью не было самоцелью, часть интервью с фрилансерами Екатеринбурга проведены при обычной личной встрече. С другой стороны, он-лайн интервью имело ряд преимуществ и в результате большинство интервью были проведены он-лайн.

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта «Фриланс как новая форма наемного труда: процессы институционализации трудовых отношений», проект № 11-03-00669а

Операционализация позиции фрилансера для формирования выборки проведена по следующим критериям, каждый из которых недостаточен сам по себе, они работают только в комплексе:

- Самоопределение своей занятости как «фриланс».
- Отсутствие постоянной (штатной) занятости в организации, либо наличие минимальной, «фиктивной» занятости.
- **Важнейший критерий** - наличие нескольких заказчиков (работодателей) и работа над временными проектами.

Нам было важно, чтобы в проекте были представлены фрилансеры из разных профессиональных групп. Кроме того, мы отбирали для участия в интервью «опытных» фрилансеров, со стажем именно такой формы работы не менее года.

Всего в ходе проекта было проведено 30 биографических интервью, в том числе 23 интервью он-лайн с использованием программы Skype.

Рекрутирование информантов проводилось разными путями:

1. Обращение к ресурсам интернет: биржи удаленной работы, сообщества фрилансеров (в том числе через блоги, живые журналы фрилансеров); поиск и приглашение через порталы, форумы, посвященной удаленной занятости, фрилансу;
2. Через социальные сети знакомых, друзей, коллег;
3. Поиск участников на специализированных мероприятиях (ярмарках, семинарах, коворкингах)

В результате мы можем сравнить он-лайн и офф-лайн методы и рекрутирования информантов и собственно проведения интервью.

Если говорить о преимуществах **рекрутирования** он-лайн, то самое главное — **множество информации, которую можно получить об информанте еще до отправления приглашения участвовать в исследовании.**

Так например, на бирже удаленной работы все пользователи имеют собственные портфолио, в котором отражается профессиональная информация о фрилансере, его опыт работы и рейтинг, а также место жительства, возраст. Таким образом, мы сразу могли разослать приглашение только тем, кто имеет стаж регистрации на бирже более 2 лет и учесть профессию. А также мы отбирали тех фрилансеров, у которых стоит статус «свободный», т.е. готовый к работе. Тем самым мы старались обеспечить информативность интервью (опыт) и доступность информанта (у него есть свободное время для участия в исследовании).

Отбор по информации в социальных сетях и живом журнале строился по тем же принципам, но здесь именно профессиональная информация не структурирована – ее нужно искать специально и иногда проводить дополнительный отбор уже с теми, кто отозвался. Так, в сообществах фрилансеров мы находили и бывших фрилансеров (с некоторыми мы все же проводили интервью, чтобы понять факторы не только прихода во фриланс, но и отказа от фриланса), и тех, кто только планирует переход на эту форму работы.

Основной недостаток рекрутирования он-лайн – очень низкий отклик. По нашим оценкам, только порядка 20% ответили на приглашение к участию в интервью и около 10% дали положительный ответ. Повысить долю откликнувшихся позволяет приглашение к интервью не в виде стандартизированного письма, а виде более личного сообщения, которое можно написать, познакомившись с информацией, которую потенциальный информант разместил о себе в сети.

Особенности он-лайн интервью можно рассматривать в двух направлениях: 1) организационные преимущества, облегчение рекрутирования и проведения интервью и 2) особенности собственно процесса интервьюирования.

Организационные преимущества мы обнаружили следующие:

1. Доступность информантов из разных городов и даже стран;
2. Возможность выбрать удобное для информанта время, которое можно было без особого труда изменить;
3. Не нужны были специальные условия, подготовка к интервью (информант участвовал в удобном для себя месте (дома или в студии), одежде – один из информантов, например, во время интервью помогал жене готовить – чистил морковь, многие пили чай-кофе, для них интервью было возможностью сделать перерыв в работе);
4. Не было особых затрат для проведения интервью – чтобы интервью состоялось, требовался компьютер с выходом в интернет, установленными программами - skype и программой для записи аудиозаписи.

Особенности интервью по Skype, по нашему впечатлению, сводятся к следующим:

- Предварительное общение по скайп через отсылку сообщение дает возможность информанту «настроиться» на интервью. Прежде чем начать интервью, мы уточняли, изменилось ли что-нибудь, сохранилось ли желание участвовать в интервью. Здесь важно, что у информанта всегда есть выбор – участвовать или нет, но чаще всего предварительное общение помогало скоординировать удобное время проведения интервью.
- Возможность использовать видео-поток дает преимущество для исследователя – информант может показать рабочее место, студию или вообще свой дом. Для исследователя это дополнительный источник информации, который он может присовокупить к полевым заметкам. Однако в нашем исследовании случаи видео-интервью единичны. Если «поговорить» многие соглашались с легкостью, то показать себя и свой дом – это уже очень серьезное вторжение в личное пространство, на которое реагируют негативно.
- То есть в целом интервью по Skype можно сравнивать с телефонным интервью. Также как и в телефонном интервью, в котором

собеседники не видят друг друга, а информант может «положить трубку» в любой момент, однако вероятность этого теоретична – не было ни одного случая, когда бы интервью заканчивалось по инициативе информанта.

- Конечно, в отличие от личных интервью в интервью по Skype не хватает невербальной информации как для интерпретации ответов, так и для более эмоционального и личностного общения.

Гербер Л.П.,
г. Тюмень.

ПОЛИТИЧЕСКИЙ РИСК В СИСТЕМЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

В качестве интегрального подхода к решению проблем цивилизации была провозглашена идея устойчивого развития. В обобщенном виде в международной практике под устойчивым развитием понимается такой процесс, который обеспечивает удовлетворение потребностей сегодняшнего дня, не подвергая риску способность окружающей среды поддерживать жизнь в будущем. В этом контексте важной теоретической и практической проблемой современности является национальная безопасность в аспекте политических рисков. В основу любых подходов к обеспечению безопасности должна лечь методология управления рисками. Она должна приобрести прикладное значение, обеспечивая специалистов объективной оценкой положения дел, критериями выбора приоритетов и соответствующих конкретных стратегий действий.

Управление безопасностью и рисками составляет важную сферу деятельности как международного сообщества, так и государственных органов управления, а также специалистов многих направлений. Этот вид управленческой деятельности имеет своей целью установление, поддержание